



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง
อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ



www.dongbangtambol.go.th



องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง
อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในงานบริหารจัดการโดยเฉพาะการบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีความต้องการที่จะเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้เพียงพออีก เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล/ก.อบต. จังหวัดอำนาจเจริญ พิจารณาต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง (อบต.) ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

| | |
|---|----|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๖ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๘ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๑๒ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๓ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๔ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๒ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๒ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๘ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๔๒ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๔๓ |

๑. หลักการและเหตุผล

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง
โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ
การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ
ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก
หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประกอบด้วย นายกองครปกรองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์รปกรองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกรองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกรองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอำนาจเจริญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งกำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารณบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการขาดเอกสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๒) ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ๓) ปัญหาขาดระบบประปา
- ๔) ปัญหาขาดดวงไฟส่องสว่างตามที่สาธารณะ
- ๕) ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม

๔.๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๒) ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๓) ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ
- ๔) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๕) ปัญหาขาดสถานที่ท่องเที่ยว

๔.๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๑) ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแหล่งมีการเสพและจำหน่ายเสพติด
- ๒) ปัญหาการไม่มีงานทำ
- ๓) ปัญหาการอพยพย้ายถิ่น
- ๔) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) ปัญหาความพิการ

๔.๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ปัญหาประชาชนไม่มีความรู้ไม่เข้าใจด้านกฎหมาย
- ๒) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเมือง การบริหารของประชาชน
- ๓) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๔.๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาคุณภาพดินต่ำ
- ๒) ปัญหาการรुक้าที่สาธารณะประโยชน์และป่าสงวน
- ๓) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๔) ปัญหาตัดไม้ทำลายป่าของราษฎร
- ๕) การทิ้งขยะและกำจัดขยะมูลฝอย

๔.๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๑) ปัญหาด้านการขาดสารอาหาร
- ๒) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๓) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๕) ปัญหาโรคติดต่อ
- ๔) ปัญหาจากเหตุน้ำท่วมหรือเหตุรำคาญ

๔.๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑) ปัญหาขาดโอกาสทางการศึกษา
- ๒) ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๓) ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กอ่อนกว่าวัยเรียน
- ๔) ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๕) ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๘. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๑) ปัญหาด้านน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง
- ๒) ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๓) ปัญหาขาดภาชนะเก็บน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๔) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๔.๙. ปัญหาด้านอื่นๆ

- ๑) ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นข้างเคียง
- ๒) ปัญหาเกษตรกรมีหนี้สิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๒) จัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) จัดให้มีบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึงเพียงพอกับความต้องการ
- (๕) จัดให้มีการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ออกสำรวจและออกเอกสารสิทธิ์ให้กับผู้ถือ

ครองที่ดินอย่างถูกต้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาษฎร

- (๗) การบำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การควบคุมอาหาร
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีและปราบปรามการลักทรัพย์ให้น้อยลงหรือหมดไป
- (๔) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายละปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การป้องกันและปราบปราม/ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแบบยั่งยืน
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน
- (๓) การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๔) การรวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชน ให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (๕) จัดให้มีการปักปันแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน

๕.๖ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา/พัฒนาศูนยเด็กเล็ก
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริม/บำรุงสถานศึกษา/นิเทศงานการศึกษา
- (๔) ส่งเสริมให้มีห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายการศึกษา
- (๕) ส่งเสริมกิจการศาสนา/จัดทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา
- (๖) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- (๗) ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น(หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล)
- (๘) ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- (๙) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๑๐) ส่งเสริมพัฒนากิจการศูนยพัฒนาเด็กเล็ก

๕.๗.ด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดตั้งศูนย์ร้องเรียนร้องทุกข์ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย
- (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๓) การวางและปรับปรุงผังเมืองรวม
- (๔) การจัดทำแนวเขตการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การดำเนินการป้องกัน และลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ
- (๖) การส่งเสริมการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัว
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนชรา คนพิการ
- (๘) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- (๑๐) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในพื้นที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลงบ้าง ได้ในการให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข สะดวกสบายในการสัญจรไปมาและประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ในการแก้ปัญหาดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลงบ้าง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง (Strengths)

สภาพภูมิประเทศและสถานที่ตั้ง เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลงบ้าง เป็นที่ราบตอน มีดินอุดมสมบูรณ์ มีความเหมาะสมกับการทำการเกษตร และห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๓๗ กิโลเมตร และห่างจากตัวอำเภอ ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร

บุคลากรในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลลงบ้าง มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยได้รับการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้ตามตำแหน่งหน้าที่เป็นประจำทุกปี

ความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกันและกันของคนในท้องถิ่น เนื่องจากสังคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลงบ้าง เป็นสังคมการเกษตร มีความสัมพันธ์กันทางเครือญาติ มีการยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติในการเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส วิถีชีวิตยังต้องมีการอาศัยพึ่งพากันและกัน ทำให้ประชาชนเกิดความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ความยากจน ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ประชาชนประสบปัญหาการว่างงาน ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ขาดอาชีพเสริม ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ

๒. โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นพอเพียง การคมนาคมไม่สะดวก เพราะอยู่ห่างจากตัวจังหวัด การเดินทางเป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนภายในหมู่บ้านยังเป็นลูกรังทำให้ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมแซมทุกปี รวมทั้งแหล่งน้ำสาธารณะไม่เพียงพอ

๓. งบประมาณในการบริการจัดการ มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน

๔. การรับรู้ข่าวสาร สภาพการดำรงชีวิตของประชาชนเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประชาชนขาดข้อมูลในการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

๕. การรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ ประชาชนในตำบลขาดการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities)

๑. การปฏิรูปการเมืองและระบบราชการ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ กำหนดให้มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการ ทำให้มีการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ที่อยู่ตามกระทรวง ทบวง กรม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการงบประมาณ กำหนดและวางแผนการพัฒนาได้ตามความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายรัฐบาล รัฐบาลชุดปัจจุบันมีนโยบายที่จะแก้ปัญหาความยากจนโดยจัดเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการแก้ไข โครงการต่างๆของรัฐบาลเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน ในฐานะรากทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การตลาด

๓. นโยบายการพัฒนาจังหวัด จังหวัดอำนาจเจริญมีการส่งเสริมการปลูกข้าวหอมมะลิที่เป็นรูปธรรม ทำให้ราคาข้าวหอมมะลิสูงขึ้น

๔. ระบบเศรษฐกิจพอเพียง หลังจากเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี ๒๕๔๐ จากปัญหาการว่างงานของภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานอพยพกลับบ้าน ทำให้ภาครัฐตระหนักถึงแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถึงแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้กับคนกลุ่มนี้อย่างจริงจัง เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๕. ภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว จากการดำเนินการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล ทำให้เศรษฐกิจฟื้นตัวมีการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคมากขึ้น ส่งผลให้สินค้าเกษตรกรรมมีราคาดีทำให้เกษตรกรมีกำลังในการประกอบอาชีพ มีการพัฒนาอาชีพเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

๑. การทำการเกษตรแบบต้องอาศัยธรรมชาติเป็นหลัก เนื่องจากขาดแหล่งน้ำต้องประสบปัญหาฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล เป็นอุปสรรคในการประกอบอาชีพ

๒. การแข่งขันทางผลิตภัณฑ์ ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเหมือนกันทั่วประเทศ ทำให้สินค้ามีราคาตกต่ำ ผลผลิตล้นตลาด ถูกพ่อค้าเอาเปรียบ

๓. ขาดข้อมูลในการประกอบอาชีพ ถึงแม้รัฐบาลจะมีโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจแต่รายได้ของประชาชนก็ยังไม่สามารถลดรายจ่ายหนี้ภาคครัวเรือนได้

๔. ผลกระทบการค้าเสรี จากการเปิดตลาดในระบบการค้าเสรีซึ่งทำให้การค้าเป็นไปด้วยความสะดวกและสินค้าของประเทศไทยไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าของประเทศคู่ค้าได้ เนื่องจากสินค้าของประเทศไทยมีต้นทุนการผลิตที่สูง ถึงแม้ว่าจะเปิดการค้าเสรีแต่สินค้าของประเทศไทยยังถูกเอาเปรียบ เพราะประเทศคู่ค้าของไทยมักอ้างว่าสินค้าจากประเทศไทยมีสารพิษปนเปื้อน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมา กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลดงบังวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวกีฬา และนันทนาการ
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ได้ปรับขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง เรื่องการปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในการนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงานจะมีจำนวนเท่าไร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด หากแต่ไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งต่างๆเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นในปัจจุบัน ทั้งที่ต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ติดขัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

อธิบาย : จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ.,เทศบาลและ อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนและ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๑.สำนักปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานนิติการ- งานบริหารงานทั่วไป- งานสวัสดิการสังคม <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">-งานบริหารงานคลัง-งานพัฒนารายได้-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน-งานการเงินและบัญชี-งานระเบียบการคลัง-งานพัสดุและทรัพย์สิน-งานจัดหาพัสดุ-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้- งานบำเหน็จบำนาญ- งานบริหารสัญญา <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานแบบแผนและก่อสร้าง- งานควบคุมอาคาร- งานผังเมือง- งานการโยธา- งานสาธารณูปโภค- งานสำรวจและออกแบบ- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง- งานควบคุมการก่อสร้าง- งานบริหารงานทั่วไป | <p>๑.สำนักปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานนิติการ- งานบริหารงานทั่วไป- งานสวัสดิการสังคม <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">-งานบริหารงานคลัง-งานพัฒนารายได้-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน-งานการเงินและบัญชี-งานระเบียบการคลัง-งานพัสดุและทรัพย์สิน-งานจัดหาพัสดุ-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้- งานบำเหน็จบำนาญ- งานบริหารสัญญา <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานแบบแผนและก่อสร้าง- งานควบคุมอาคาร- งานผังเมือง- งานการโยธา- งานสาธารณูปโภค- งานสำรวจและออกแบบ- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง- งานควบคุมการก่อสร้าง- งานบริหารงานทั่วไป | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแผนงานและโครงการ -งานบริหารการศึกษา -งานวิชาการ -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานบริหารทั่วไป <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง | <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแผนงานและโครงการ -งานบริหารการศึกษา -งานวิชาการ -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานบริหารทั่วไป -งานการศาสนางานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จึงแบ่งเป็นราชการออกเป็น ๕ ส่วน และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบังมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง)
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง)

(๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)
- นิติกร ระดับชำนาญการ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน
- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
- พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์
- คณงานปฏิบัติงานดับเพลิง
- คณงานปฏิบัติงานดับเพลิง
- คณงานปฏิบัติงานนักการภารโรง
- คณงานปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)
- นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปง./ขง.
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน
- ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- คณงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)
- นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
- ผช.นายช่างโยธา
- ผช.นายช่างไฟฟ้า
- ผช.นายช่างประปา
- คณงานปฏิบัติงานไฟฟ้า
- คณงานปฏิบัติงานช่างสำรวจ

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน
- คนสวน
- พนักงานขับรถขยะ
- คณงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ
- คณงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ
- คณงานปฏิบัติงานสาธารณสุข
- คณงานปฏิบัติงานสาธารณสุข

(๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
- นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
- คณงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู
- ครู
- ครู
- ครู
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง อำเภอสี้ออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|--|------|------|----------------------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</u> | | | | | | | | |
| <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นิติกร ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ</u> | | | | | | | | |
| ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ</u> | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างประเภททั่วไป</u> | | | | | | | | |
| คณงานปฏิบัติงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คณงานปฏิบัติงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คณงานปฏิบัติงานนักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คณงานปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ | |
|--|--------------------------------|--|------|------|----------------------------|------|------|----------|--|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| กองคลัง(๐๔) | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม | |
| นักวิชาการพัสดุระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชีระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | | |
| ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างประเภททั่วไป | | | | | | | | | |
| คณงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม | |
| กองช่าง(๐๕) | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม | |
| นายช่างโยธาระดับชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | | |
| ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.นายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.นายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ผช.นายช่างประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างประเภททั่วไป | | | | | | | | | |
| คณงานปฏิบัติงานไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| คณงานปฏิบัติงานช่างสำรวจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | |
| นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|--|--------|--------|----------------------------|--------|--------|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก เนื่องจากได้เปลี่ยนสภาพ เป็นพนักงานส่วนตำบล |
| พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ คนสวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างประเภททั่วไป คนงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานปฏิบัติงานสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานปฏิบัติงานสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘) พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | - - | - - | - - | |
| พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างประเภททั่วไป คนงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งชัย พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒ | - ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | +๑ - | - - | - - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนขี พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒ | - ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | +๑ - | - - | - - | กำหนดเพิ่ม |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|--|--------|--------|----------------------------|--------|--------|------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| <u>พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงบัง</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒ | - ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | +๑ - | - - | - - | กำหนดเพิ่ม |
| <u>พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีโพธิ์ชัย</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๑ | - ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | +๑ - | - - | - - | กำหนดเพิ่ม |
| <u>พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมทั้งหมด | ๕๗ | ๕๙ | ๕๙ | ๕๙ | +๓ | - | - | - |

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบัง นำผลิติวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณค่าใช้จ่าย ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบัง จะต้องใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

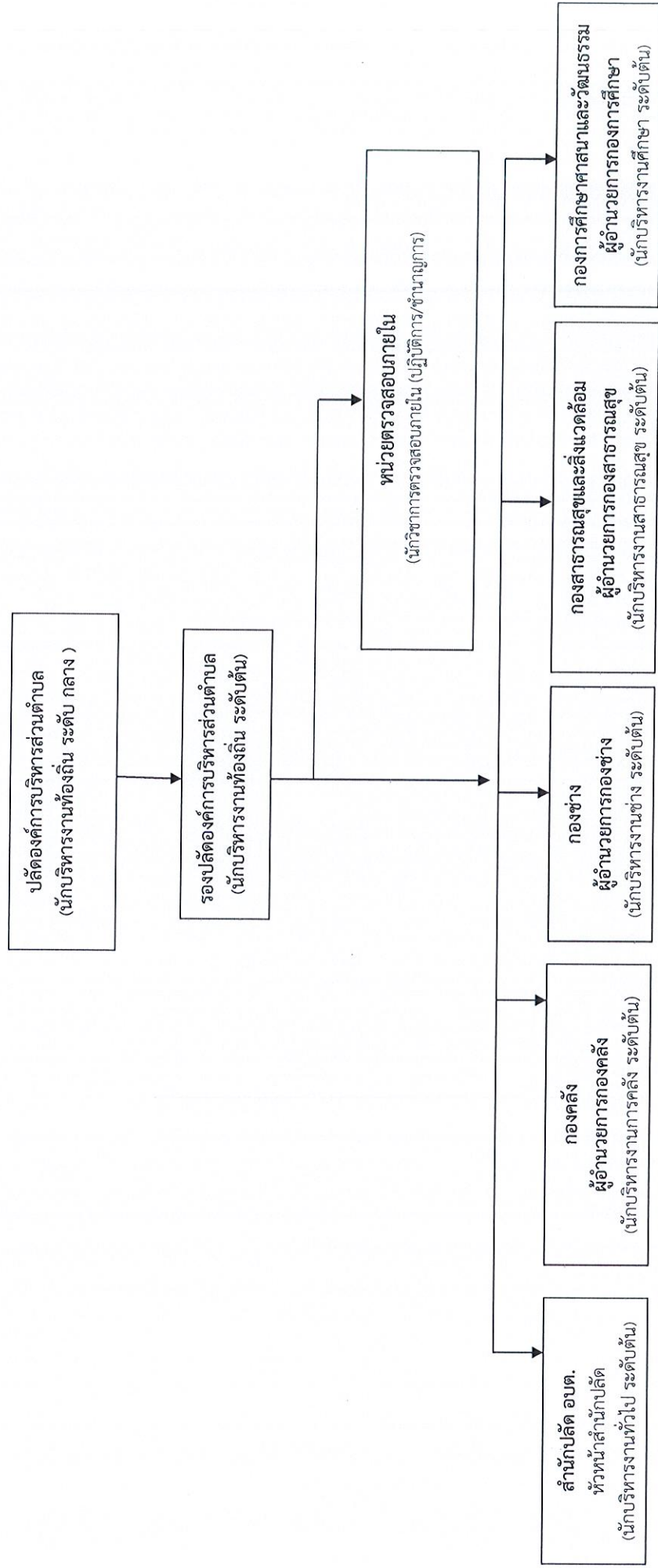
| ที่ | ชื่อสายงาน | จำนวนระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | อัตรากำลังคน | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๔) | | | หมายเหตุ | |
|----------------------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|--------------|---|------|--------------|------|----------|---------------------------|--------|--------|------------------|---------|---------|----------|--------|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | เพิ่ม/ลด | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | - | ๕๖๘,๕๖๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๙๖๐ | ๒๐,๔๐๐ | ๒๐,๘๔๐ | ๗๗๖,๐๔๐ | ๗๙๖,๔๘๐ | ๘๑๖,๙๒๐ | ๔๗,๓๘๐ |
| ๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต่ำ | ๑ | ๑ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๙๖๐ | ๔๘๗,๕๒๐ | ๕๐๗,๙๖๐ | ๕๒๗,๔๐๐ | ๓๕,๗๗๐ |
| สำนักปลัด | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต่ำ | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ๖๓,๖๒๐ |
| ๔ | นิติกร | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๕๔,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๕๖๐ | ๔๘๙,๗๒๐ | ๕๐๒,๓๒๐ | ๕๑๖,๒๔๐ | ๓๕,๒๒๐ |
| ๕ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๕๖๐ | ๑๓,๘๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๓๖,๕๖๐ |
| ๖ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๖๘๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๙๑,๕๒๐ | ๔๐๖,๐๐๐ | ๓๐,๒๒๐ |
| ๗ | นักพัฒนาชุมชน | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๕๖๐ | ๑๓,๘๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๓๖,๕๖๐ |
| ๘ | เจ้าพนักงานป้องกันฯ | ปง/ชง. | ๑ | ๑ | ๓๕๗,๗๒๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๕๒๐ | ๑๑,๘๐๐ | ๑๒,๐๘๐ | ๓๖๙,๒๔๐ | ๓๘๑,๕๘๐ | ๓๙๖,๘๘๐ | ๒๗,๘๘๐ |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๗,๙๒๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๐๘๐ | ๑๑,๒๘๐ | ๑๑,๔๘๐ | ๓๒๑,๙๖๐ | ๓๓๖,๘๘๐ | ๓๕๑,๘๐๐ | ๒๙,๖๒๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ประเภทตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๑๑๒,๘๐๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๔,๕๖๐ | ๔,๕๖๐ | ๔,๕๖๐ | ๑๑๗,๓๖๐ | ๑๒๒,๐๘๐ | ๑๒๖,๘๐๐ | ๙,๔๐๐ |
| ๑๑ | ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | - | ๑ | ๑ | ๑๖๕,๒๔๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๖๐๐ | ๖,๖๐๐ | ๖,๖๐๐ | ๑๗๑,๘๔๐ | ๑๗๖,๕๖๐ | ๑๘๑,๒๐๐ | ๑๓,๗๖๐ |
| ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | พนักงานขับรถ | - | ๑ | ๑ | ๑๗๐,๒๘๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๘๔๐ | ๖,๘๔๐ | ๖,๘๔๐ | ๑๗๗,๑๒๐ | ๑๘๒,๘๐๐ | ๑๘๘,๕๖๐ | ๑๔,๗๖๐ |
| ๑๓ | พนักงานขับรถทุกหน้า | - | ๑ | ๑ | ๑๕๗,๐๘๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๓๖๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๖๓,๔๔๐ | ๑๖๙,๘๐๐ | ๑๗๖,๘๘๐ | ๑๓,๐๘๐ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | จำนวนระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๔) | | | หมายเหตุ |
|----------------------------------|---|-------------------|--------------|------------------------|---------------|---|------|----------------------|------|---------------------------|------|---------|------------------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ประเภททั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | คนงานปฏิบัติงานนักรักษาการบุคคล | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๓๗,๕๐๐ | |
| ๑๕ | คนงานปฏิบัติงานนักรักษาการโรง | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๓๗,๕๐๐ | |
| ๑๖ | คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๓๗,๕๐๐ | |
| ๑๗ | คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๓๗,๕๐๐ | |
| กองคลัง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักรักษาการกองคลัง) | ตุน | ๑ | ๔๕๕,๕๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | ๓๗,๕๐๐ |
| ๑๙ | นักวิชาการพัสดุ | ปก/ชก. | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๓๗,๕๐๐ |
| ๒๐ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก/ชก. | ๑ | ๓๗๖,๐๘๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๓๗,๕๐๐ |
| ๒๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก/ชก. | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๘๖,๐๘๐ | ๒๙,๑๐๐ |
| ๒๒ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑ | ๒๐๒,๖๒๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๒๒๘,๗๘๐ | ว่างเต็ม |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ประเภทควบคุมภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑ | ๑๑๒,๘๐๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๔,๕๖๐ | ๔,๕๖๐ | ๔,๕๖๐ | ๑๒๓,๓๖๐ | ๓,๔๐๐ |
| ๒๔ | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑ | ๑๗๙,๐๔๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๒๐๐ | ๑๙๓,๔๔๐ | ๑๔,๙๒๐ |
| ๒๕ | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑๘๐,๓๖๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๓๒๐ | ๑๙๕,๖๘๐ | ๑๕,๐๓๐ |
| ประเภททั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | คนงานปฏิบัติงานแผนกภาษี | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม |

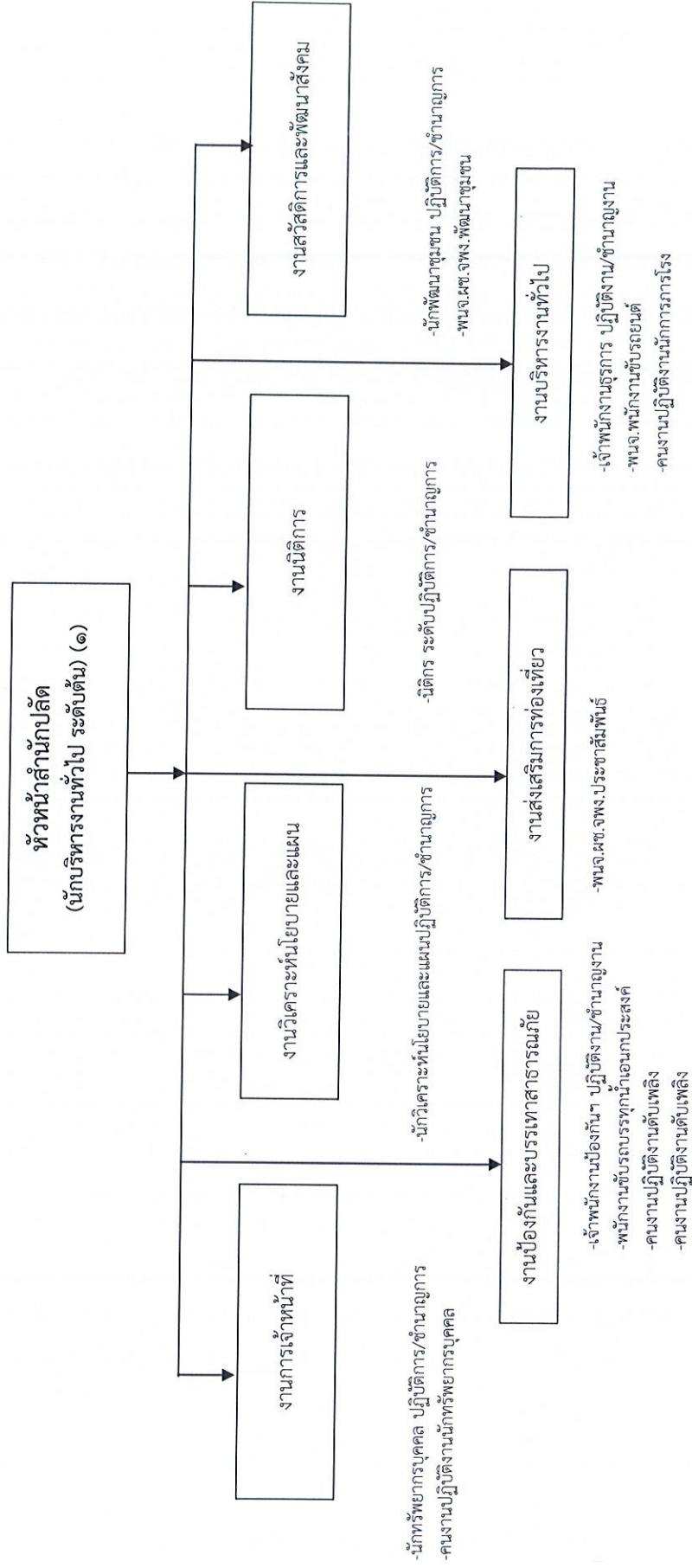
| ที่ | ชื่อรายงาน | จำนวน ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่ใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) | | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๔) | | | | หมายเหตุ | |
|---|----------------------------------|---------------------------|------------------|------------------------|------------------|---|------|------|--------------------------|------|------|---------------------------|---------|---------|---------|------------------|---------|---------|---------|----------|-------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | | |
| พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ ตำแหน่งสำหรับผู้ใช้ทักษะ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๐ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑ | ๑ | - | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ทค. | | ๑ | ๑ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๕,๒๔๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๓๑,๓๒๐ |
| รวม (๕) | | | ๖๑ | ๕๒ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๔๗๕,๐๐๐ | ๖๐ | ๖๐ | ๖๐ | - | - | ๓๖๘,๕๒๐ | ๓๘๐,๑๖๐ | ๓๘๗,๖๔๐ | ๓๘๗,๖๔๐ | ๓๘๗,๖๔๐ | ๓๘๗,๖๔๐ | ๓๘๗,๖๔๐ | ๓๘๗,๖๔๐ | ๓๘๗,๖๔๐ | ๓๘๗,๖๔๐ |
| (๖) งบประมาณการประมัตน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕๐%จากของรวม (๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (๗)รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น รวม (๕)+(๖) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (๘)งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖รวมเพิ่มเติมถ้ามี เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% (ยอดเงิน ๔๓,๔๑๘,๖๗๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (๙)ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ๓๑.๗๐ | ๓๑.๑๐ | ๓๐.๕๑ | | | | | |

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

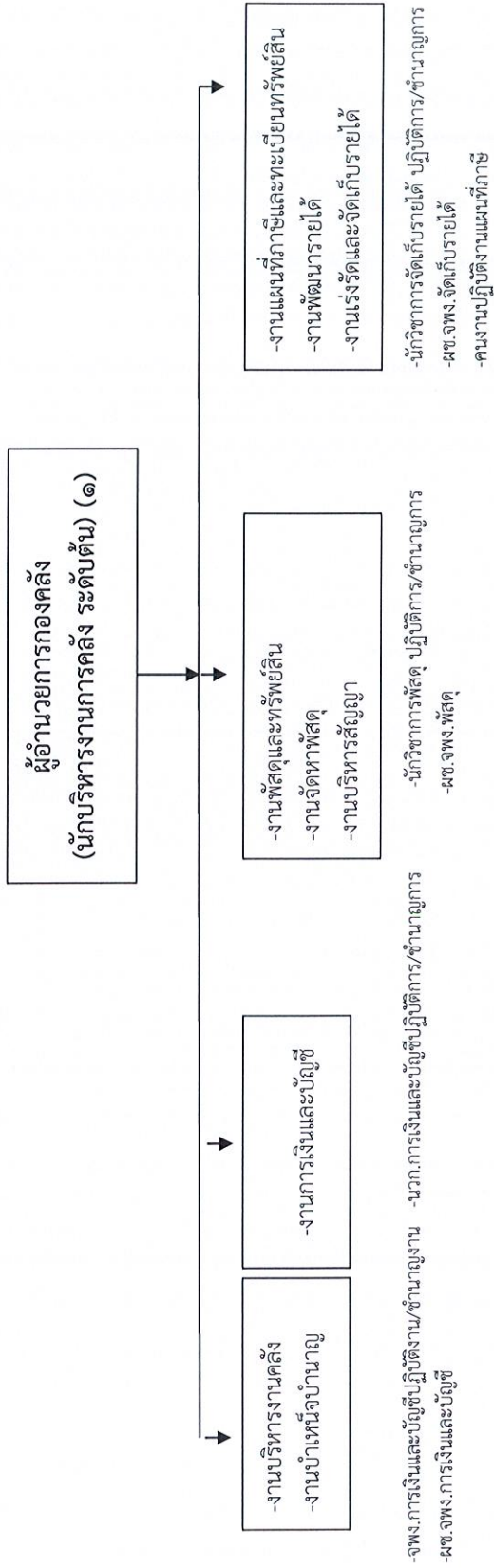


๑๐.๑ โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



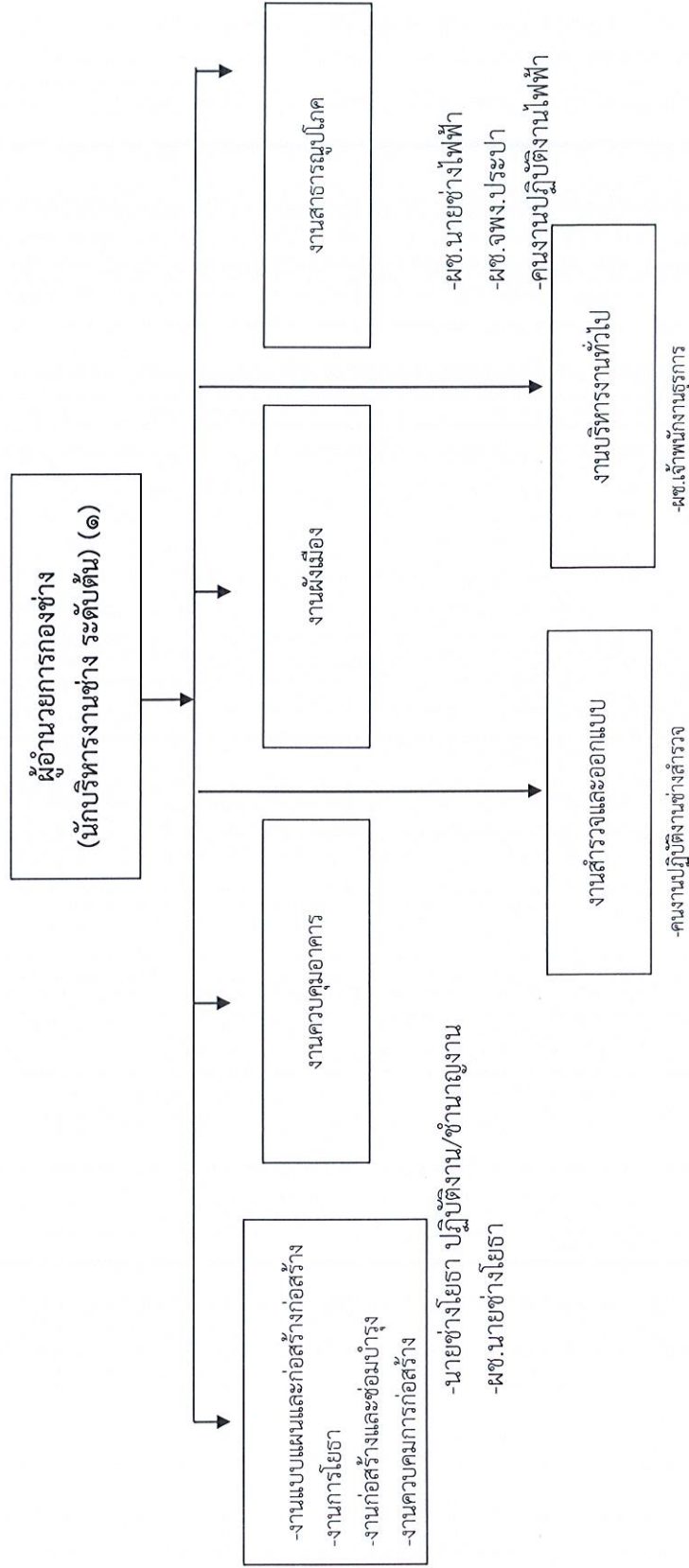
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | | พนักงานจ้าง | |
|-------|------------------|------|-----|------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------|--------|-------------|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | อื่น | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป | ๔ | ๔ |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๔ | - | - | - | ๒ | - | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ |

๑๐.๒ โครงสร้างองค์กร



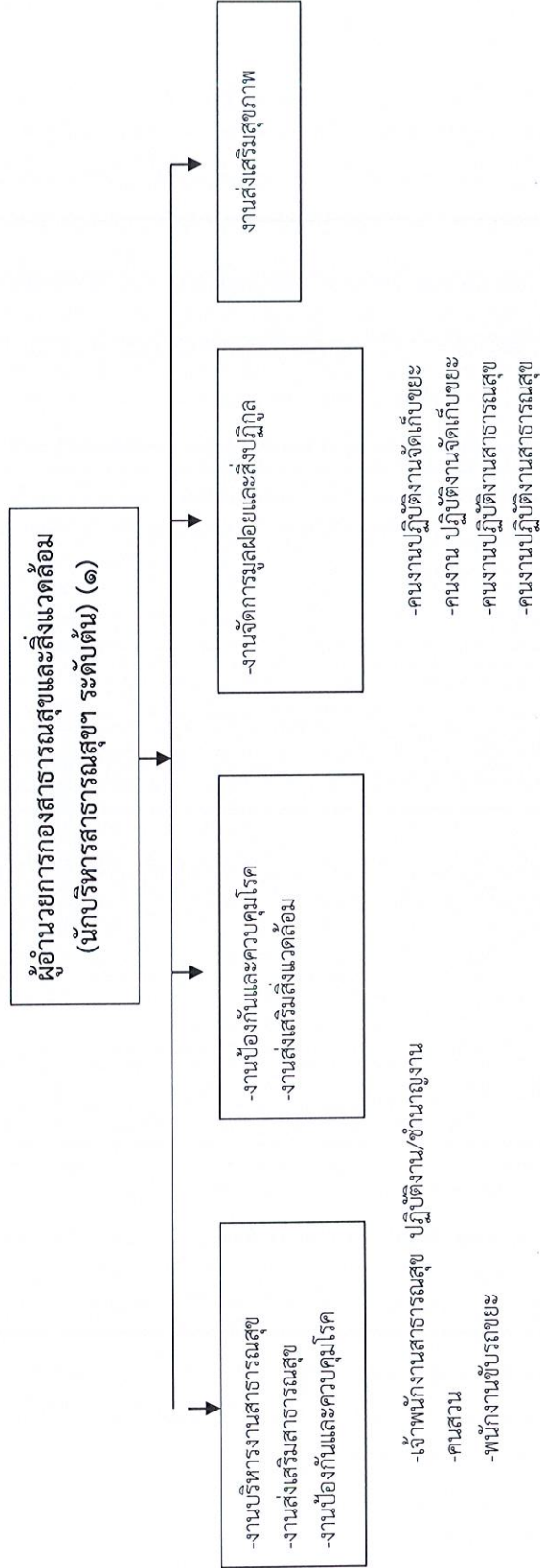
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|-------------|--------|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๓ | - | - | - | ๑ | - | - | ๓ | ๑ |

๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง



| ระดับ | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | | |
|-------|---------------------|------|---------|-----------|----------|----------------|-----------|------------|-------------|--------|--------|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติกร | ชำนาญการ | เชี่ยวชาญพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๓ | ๒ |

๑๐.๔ โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

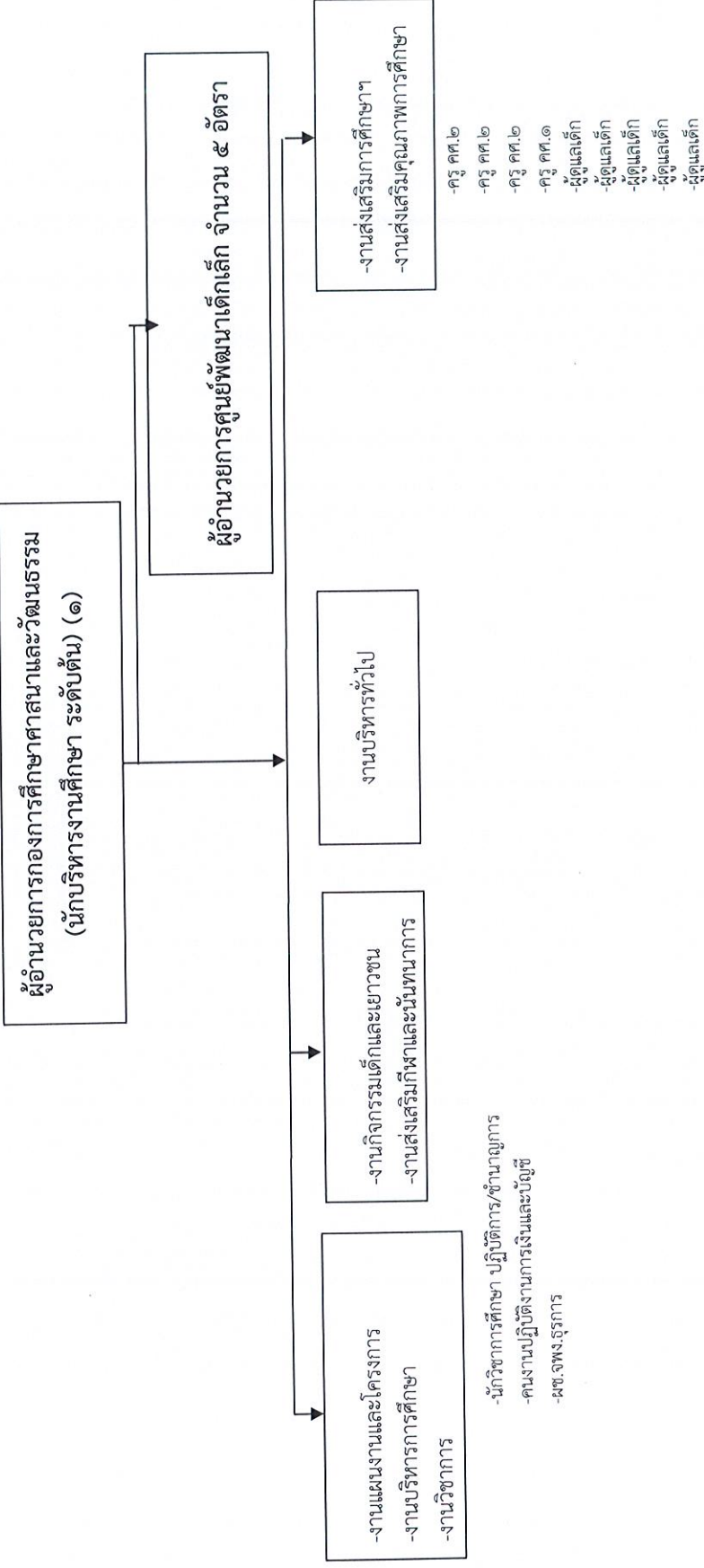


- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- คนสวน
- พนักงานขับรถขยะ

- คนงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ
- คนงาน ปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ
- คนงานปฏิบัติงานสาธารณสุข
- คนงานปฏิบัติงานสาธารณสุข

| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | |
|-------|------------------|------|-----|------------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | ๔ |

๑๐.๕ โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|-----------|------------|----------|--------|-------------|-----------|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ครู | ภารกิจการ | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | ๔ | ๔ | ๑ |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน เดือนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------|--------------------------------|---------------|----------------------|--------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | ๑ | ๔๗๓๘๐ | ๕๖๘๕๖๐ | ๑๙๕๖๐ | ๑๙๙๒๐ | ๒๐๔๐๐ |
| ๒ | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น | ๑ | ๓๕๗๗๐ | ๔๒๙๒๔๐ | ๑๓๐๘๐ | ๑๓๒๐๐ | ๑๓๔๔๐ |

๑) สำนักปลัด

๑.๑) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และพนักงานจ้าง ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน เดือนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------|----------------------------------|---------------|----------------------|--------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | ๑ | - | - | ๑๓๖๒๐ | ๑๓๖๒๐ | ๑๓๖๒๐ |
| ๒ | นิติกรชำนาญการ | ๑ | ๓๕๒๒๐ | ๔๒๒๖๔๐ | ๑๓๐๘๐ | ๑๓๒๐๐ | ๑๓๓๒๐ |
| ๓ | นักวิเคราะห์นโยบายชำนาญการ | ๑ | ๓๒๔๕๐ | ๓๘๙๔๐๐ | ๑๓๓๒๐ | ๑๓๔๔๐ | ๑๓๐๘๐ |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๓๐๒๒๐ | ๓๖๒๖๔๐ | ๑๓๔๔๐ | ๑๓๓๒๐ | ๑๓๓๒๐ |
| ๕ | นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๑ | ๓๒๔๕๐ | ๓๘๙๔๐๐ | ๑๓๓๒๐ | ๑๓๔๔๐ | ๑๓๐๘๐ |
| ๖ | เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน | ๑ | ๒๙๘๑๐ | ๓๕๗๗๒๐ | ๑๑๕๒๐ | ๑๑๘๘๐ | ๑๒๓๖๐ |
| ๗ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๒๕๖๖๐ | ๓๐๗๙๒๐ | ๑๑๐๔๐ | ๑๐๙๒๐ | ๑๑๒๘๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| ๑ | ผช.จพง.พัฒนาชุมชน | ๑ | ๙๔๐๐ | ๑๑๒๘๐๐ | ๔๕๖๐ | ๔๘๐๐ | ๔๙๒๐ |
| ๒ | ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ | ๑ | ๑๓๓๗๗๐ | ๑๖๕๒๔๐ | ๖๖๐๐ | ๖๙๖๐ | ๗๒๐๐ |
| ๓ | พนักงานขับรถ | ๑ | ๑๔๑๙๐ | ๑๗๐๒๘๐ | ๖๘๔๐ | ๗๐๘๐ | ๗๔๔๐ |
| ๔ | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ | ๑ | ๑๓๐๙๐ | ๑๕๗๐๘๐ | ๖๓๖๐ | ๖๖๐๐ | ๖๘๔๐ |
| ๕ | คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |
| ๖ | คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |
| ๗ | คนงานปฏิบัติงานนักการภารโรง | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |
| ๘ | คนงานปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |

๑.๒.)ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒) กองคลัง

๒.๑) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน เดือนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|------------------------|----------------------------------|---------------|----------------------|--------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานการคลังระดับต้น | ๑ | ๓๗๙๖๐ | ๔๕๕๕๒๐ | ๑๓๔๔๐ | ๑๔๑๖๐ | ๑๕๔๘๐ |
| ๒ | นักวิชาการพัสดุชำนาญการ | ๑ | ๓๒๔๕๐ | ๓๘๙๔๐๐ | ๑๓๓๒๐ | ๑๓๔๔๐ | ๑๓๐๘๐ |
| ๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | ๑ | ๒๙๑๑๐ | ๓๔๙๓๒๐ | ๑๓๓๒๐ | ๑๓๔๔๐ | ๑๓๓๒๐ |
| ๔ | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | ๑ | ๓๑๓๔๐ | ๓๗๖๐๘๐ | ๑๓๓๒๐ | ๑๓๓๒๐ | ๑๓๔๔๐ |
| ๕ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ขง | ๑ | - | - | ๑๓๐๘๐ | ๑๓๐๘๐ | ๑๓๐๘๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| ๑ | ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๙๔๐๐ | ๑๑๒๘๐๐ | ๔๕๖๐ | ๔๘๐๐ | ๔๙๒๐ |
| ๒ | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑๕๐๓๐ | ๑๘๓๖๐ | ๗๓๒๐ | ๗๕๖๐ | ๗๘๐๐ |
| ๓ | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑๔๙๒๐ | ๑๗๙๐๔๐ | ๗๒๐๐ | ๗๔๔๐ | ๗๘๐๐ |
| ๔ | คณงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี | ๑ | - | - | - | - | - |

๒.๒.) ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓) กองช่าง

๓.๑) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน เดือนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|------------------------|---------------------------------|---------------|----------------------|--------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานช่างระดับต้น (ว่าง) | ๑ | - | - | ๑๓๖๒๐ | ๑๓๖๒๐ | ๑๓๖๒๐ |
| ๒ | นายช่างโยธาชำนาญงาน | ๑ | ๓๕๕๕๐ | ๔๒๖๔๘๐ | ๑๓๒๐๐ | ๑๓๘๐๐ | ๑๔๔๐๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| ๑ | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑๕๗๗๐ | ๑๘๙๒๔๐ | ๗๕๖๐ | ๗๙๒๐ | ๘๒๘๐ |
| ๒ | ผช.นายช่างโยธา | ๑ | ๑๕๗๓๐ | ๑๘๘๗๖๐ | ๗๕๖๐ | ๗๙๒๐ | ๘๑๖๐ |
| ๓ | ผช.นายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑๓๙๑๐ | ๑๖๖๙๒๐ | ๖๗๒๐ | ๖๙๖๐ | ๗๓๒๐ |
| ๔ | ผช.นายช่างประปา | ๑ | ๑๐๕๒๐ | ๑๒๖๒๔๐ | ๕๐๔๐ | ๕๒๘๐ | ๕๕๒๐ |
| ๕ | คณงานปฏิบัติงานไฟฟ้า | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |
| ๖ | คณงานปฏิบัติงานช่างสำรวจ | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |

๓.๒.) ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน เดือนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|------------------------|---|---------------|----------------------|--------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น | ๑ | ๓๘๕๒๐ | ๔๖๒๒๔๐ | ๑๓๓๒๐ | ๑๕๒๔๐ | ๑๕๗๒๐ |
| ๒ | เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน | ๑ | ๑๑๕๑๐ | ๑๓๘๑๒๐ | ๕๔๐๐ | ๖๑๒๐ | ๖๐๐๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| ๑ | คนสวน | ๑ | ๑๐๓๘๐ | ๑๒๔๕๖๐ | ๕๐๔๐ | ๕๐๔๐ | ๕๐๔๐ |
| ๒ | พนักงานขับรถขยะ | ๑ | ๑๓๐๔๐ | ๑๕๖๔๘๐ | ๖๓๖๐ | ๖๖๐๐ | ๖๘๔๐ |
| ๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | - | - | - | - | - | - |
| ๓ | คนงานปฏิบัติงานเก็บขยะ | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |
| ๔ | คนงานปฏิบัติงานเก็บขยะ | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |
| ๕ | คนงานปฏิบัติงานสาธารณสุข | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |
| ๖ | คนงานปฏิบัติงานสาธารณสุข | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |

๔.๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข

๔.๓) ปี ๒๕๖๘-๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน เดือนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|------------------------|--------------------------------|---------------|----------------------|--------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น | ๑ | ๓๙๖๓๐ | ๔๗๕๕๖๐ | ๑๕๒๔๐ | ๑๕๗๒๐ | ๑๖๔๔๐ |
| ๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๓ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๔ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๕ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๖ | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | ๑ | ๓๐๗๙๐ | ๓๖๙๔๘๐ | ๑๓๐๘๐ | ๑๓๕๔๐ | ๑๓๙๒๐ |
| ๗ | ครู | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๘ | ครู | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๙ | ครู | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๐ | ครู | ๑ | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| ๑ | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๙๔๐๐ | ๑๑๒๘๐๐ | ๔๕๖๐ | ๔๘๐๐ | ๔๙๒๐ |
| ๒ | คนงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๙๐๐๐ | ๑๐๘๐๐๐ | - | - | - |
| ๓ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๕ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๖ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑๓๕๘๐ | ๑๖๒๙๖๐ | ๖๖๐๐ | ๖๘๔๐ | ๗๐๘๐ |
| ๗ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | - | - | - | - | - |

๕.๒.) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

๕.๓) ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจที่กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง อำเภอสีอำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | ระดับ | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | ระดับ | เงินเดือน | | เงินประจำตำแหน่งอื่นฯ/ เงินค่าตอบแทน | หมายเหตุ |
|----------------------------------|--|---------------------|--------------------|--------------------------------------|----------|--------------------|--------------------------------------|----------|-----------|---------|---|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เงินเดือน | ตำแหน่ง | | |
| ๑ | นายพงศ์ศิริ มงคลเสริม | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑ | ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๗๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑ | ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ชำนาญการ | ๕๖๘,๕๖๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | - | ๗๒๖,๐๐๐ |
| ๒ | ว่าที่ร้อยตรีกิตติพล สร้อยสนธิ <u>สำนักปลัด</u> | ปริญญาโท | ๗๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๗๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ชำนาญการ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๗๑,๒๔๐ |
| ๓ | <u>พนักงานส่วนตำบล</u>(ว่าง) | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๗๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ชำนาญการ | ๓๘๓,๖๐๐ | - | - | ว่างเต็ม |
| ๔ | นายอภินันท์ อองอาจวงศาพิลา | ปริญญาโท | ๗๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | ๗๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๕๔,๐๐๐ | - | ๔๗๖,๖๔๐ |
| ๕ | นายอภิวัฒน์ ชาติ | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๗๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๓๘๘,๔๐๐ | - | - | ๓๘๘,๔๐๐ |
| ๖ | นางจินตนา พันธุมมา | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๗๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๓๖๒,๖๔๐ | - | - | ๓๖๒,๖๔๐ |
| ๗ | นางสาวสาสยา อินหงษา | ปริญญาโท | ๗๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๗๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๓๘๘,๔๐๐ | - | - | ๓๘๘,๔๐๐ |
| ๘ | นายชัยชนะ ชนะกุล | ปวส. | ๗๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกัน | ชำนาญงาน | ๗๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกัน | ชำนาญงาน | ๓๕๗,๗๒๐ | - | - | ๓๕๗,๗๒๐ |
| ๙ | นางสาวขวัญฤทัย ตันไพร์ | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๗๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๓๐๗,๙๒๐ | - | - | ๓๐๗,๙๒๐ |
| <u>ประเภทตามภารกิจ</u> | | | | | | | | | | | | |
| <u>ตำแหน่งสำหรับผู้มีความรู้</u> | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | นางนฤทัย เจียลา | ปวส. | - | ผ.จ.พง.ประชาสัมพันธ์ | - | - | ผ.จ.พง.ประชาสัมพันธ์ | - | ๑๖๕,๒๔๐ | - | ๐ | ๑๖๕,๒๔๐ |
| ๑๑ | นางสาวสุวิจิรี ชินบรรเทา | ปริญญาตรี | - | ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | ๑๑๒,๘๐๐ | - | ๒๔,๐๐๐ | ๑๓๖,๘๐๐ |
| <u>ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ</u> | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นายศตวุฒิ เจริญบุญ | ปริญญาตรี | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๗๐,๒๘๐ | - | ๐ | ๑๗๐,๒๘๐ |
| ๑๓ | นาย योगิต พันธุมมา | ปวส. | - | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำหนักประสม | - | - | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำหนักประสม | - | ๑๕๗,๐๘๐ | - | ๒,๓๔๐ | ๑๕๙,๔๒๐ |

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | ระดับ | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | ระดับ | เงินเดือน | | หมายเหตุ | |
|-------|---------------------------------------|---------------------|-------------------|------------------------------|----------|--------------------|------------------------------|----------|-----------|--------------------------------|----------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | นางสุมิตรา เจริญบุญ | ปวส. | - | คนงานปฏิบัติงานนักรงการโรง | - | - | คนงานปฏิบัติงานนักรงการโรง | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๕ | นายบุญยืน ต้นเกตุ | ป.๖ | - | คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง | - | - | คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๖ | นายลิขิต สมคะเนย์ | ม.๖ | - | คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง | - | - | คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๗ | นายปิยวัฒน์ บุญเคล้า | ปริญญาตรี | - | คนงานปฏิบัติงานนักรงการบุคคล | - | - | คนงานปฏิบัติงานนักรงการบุคคล | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ |
| | กองคลัง | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | นางประไพศรี เศวตธรรม | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผ.กองคลัง(นักรงการการคลัง) | ต้น | ๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผ.กองคลัง(นักรงการการคลัง) | ต้น | ๔๕๕,๕๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๕๙๗,๕๒๐ |
| ๑๙ | นางสาวอรทัย บุญทา | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | ๗๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | ๓๘๘,๕๐๐ | - | - | ๓๘๘,๕๐๐ |
| ๒๐ | นางสาวนุศรัย พัฒนระชา | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๗๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๓๗๖,๐๘๐ | - | - | ๓๗๖,๐๘๐ |
| ๒๑ | นางบัวสออน นวะระคำ | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๗๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๓๕๙,๓๒๐ | - | - | ๓๕๙,๓๒๐ |
| ๒๒ |ว่าง ประเภทตามภารกิจ | ปวช./ปวท./ปวส. | ๗๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง/ชง | ๗๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง/ชง | - | - | - | ว่างเต็ม |
| | ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | นางสาวสุกัญญา มูลศรี | ปวส. | - | ผ.จพง.การเงินและบัญชี | - | - | ผ.จพง.การเงินและบัญชี | - | ๑๑๒,๘๐๐ | - | ๒๔,๐๐๐ | ๑๓๖,๘๐๐ |
| ๒๔ | นางสายฝน จันทร์สิงห์ | ปวส. | - | ผ.จพง.พัสดุ | - | - | ผ.จพง.พัสดุ | - | ๑๗๙,๐๔๐ | - | - | ๑๗๙,๐๔๐ |
| ๒๕ | นางสาววิภารณ์ ผิวบาง | ปวส. | - | ผ.จพง.จัดเก็บรายได้ | - | - | ผ.จพง.จัดเก็บรายได้ | - | ๑๘๐,๓๖๐ | - | - | ๑๘๐,๓๖๐ |
| ๒๖ |ว่าง พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ |ว่าง | - | - | คนงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี | - | - | คนงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ว่างเต็ม |

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | ระดับ | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | ระดับ | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------------|---|---------------------|--------------------|---------------------------------------|----------|--------------------|---------------------------------------|-------|-----------|--------------------------------|-----------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | เงินเดือน | |
| ๒๗ | กองช่าง พนักงานส่วนตำบล ว่าง | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | - | ๓๙,๓๖๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๘ | นายธูปโนเชติ สุวะศรี พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ | ปวส. | ๗๒-๓-๐๕-๔๗๑๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ๗๒-๓-๐๕-๔๗๑๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | - | ๔๒๖,๔๘๐ | - | - | ๔๒๖,๔๘๐ |
| ๒๙ | นายวรรณชัย เรืองธรรม | ปวส. | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๘๘,๗๖๐ | - | - | ๑๘๘,๗๖๐ |
| ๓๐ | นายพรชัย จันทสาร | ปวส. | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๑๖๖,๙๒๐ | - | - | ๑๖๖,๙๒๐ |
| ๓๑ | นายกวีศิลป์ นาคพันธ์ | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | ๑๒๖,๒๔๐ | - | ๒๔,๐๐๐ | ๑๕๐,๒๔๐ |
| ๓๒ | นางสาวณิชาภา วีระพันธ์ พนักงานจ้างทั่วไป | ปริญญาตรี | - | ผ.ช.จพง.ธุรการ | - | - | ผ.ช.จพง.ธุรการ | - | ๑๘๙,๒๔๐ | - | - | ๑๘๙,๒๔๐ |
| ๓๓ | นายธีรชาติ เรืองธรรม | ปริญญาตรี | - | คณงานปฏิบัติงานไฟฟ้า | - | - | คณงานปฏิบัติงานไฟฟ้า | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๓๔ | นายลมรัน จันทร์มี | ม.๖ | - | คณงานปฏิบัติงานช่างสำรวจ | - | - | คณงานปฏิบัติงานช่างสำรวจ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | พนักงานส่วนตำบล นายเดชาธร ชนแดง | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข) | - | ๔๖๒,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๕๐๔,๒๔๐ |
| ๓๖ | น.ส.ประกายรัตน์ สมคิด พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง. | ๗๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง. | ๑๓๘,๑๒๐ | - | ๒๑,๓๐๐ | ๑๕๙,๔๒๐ |
| ๓๗ | นายบุญพล ดวงมณี | ม.๖ | - | คนสวน | - | - | คนสวน | - | ๑๒๔,๕๖๐ | - | ๒๔,๐๐๐ | ๑๔๘,๕๖๐ |
| ๓๘ | นายบุญทาน สีทะวัน | ม.๖ | - | พนักงานขับรถขยะ | - | - | พนักงานขับรถขยะ | - | ๑๕๖,๔๘๐ | - | ๒,๙๔๐ | ๑๕๙,๖๐๐ |

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | ระดับ | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | ระดับ | เงินเดือน | | หมายเหตุ | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------|---------------------|-------------------------------------|----------|---------------------|-------------------------------------|----------|-----------|--|--------------------|--|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่งอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน | | |
| ๓๙ | พนักงานจ้างทั่วไป นายอุทิศ ทองคาน | ม.๖ | | คณงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ | | | คณงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ | | ๑๐๘๐๐๐ | - | ๑๒๐,๐๐๐ | |
| ๔๐ | นายบุญเฮี๊ย ส่องศรี | ม.๖ | | คณงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ | | | คณงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ | | ๑๐๘๐๐๐ | - | ๑๒๐,๐๐๐ | |
| ๔๑ | นายเที๊ยม มุทาพร | ม.๖ | | คณงานปฏิบัติงานสาธารณสุข | | | คณงานปฏิบัติงานสาธารณสุข | | ๑๐๘๐๐๐ | - | ๑๒๐,๐๐๐ | |
| ๔๒ | นายวีโรจน์ บุญทา | ม.๖ | | คณงานปฏิบัติงานสาธารณสุข | | | คณงานปฏิบัติงานสาธารณสุข | | ๑๐๘๐๐๐ | - | ๑๒๐,๐๐๐ | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | นางสาววราพร อินหงษา | ปริญญาโท | ๗๒-๓-๐-๘๖-๑๐๗-๐๐๑ | คณงานการศึกษา(ผู้บริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๗๒-๓-๐-๘๖-๑๐๗-๐๐๑ | คณงานการศึกษา(ผู้บริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๗๕,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๕๑๗,๕๖๐ | |
| ๔๔ | นางสาวกตวรรณ สุวะศรี | ปริญญาตรี | ๗๒-๓-๐-๘๖-๓๘๐๓๐-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๗๒-๓-๐-๘๖-๓๘๐๓๐-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๖๙,๔๘๐ | - | ๓๖๙,๔๘๐ | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ประเภทตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ตำแหน่งสำหรับผู้คุมวุฒิ | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | นางสาวจันทน์ เสริมทรัพย์ | ปริญญาตรี | - | ผ.ช.จ.พง.ธุรการ | - | - | ผ.ช.จ.พง.ธุรการ | - | ๑๑๒,๘๐๐ | - | ๑๓๖,๘๐๐ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | นางสาวอัครวิไล อุตหะวงศ์ | ปริญญาตรี | - | คณงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี | - | - | คณงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๒๐,๐๐๐ | |
| ๔๗ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลุงชัย | ปริญญาตรี | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๑ | - | - | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๑ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๓๗๙,๒๐๐ | - | กำหนดเพิ่ม ๓๗๙,๒๐๐ | |
| ๔๘ | นางลัดดา บุญไชย | ปริญญาตรี | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๒ | ครู | ค.ศ.๒ | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๒ | ครู | ค.ศ.๒ | - | - | กำหนดเพิ่ม ๓๗๙,๒๐๐ | |
| ๔๙ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนขี้ | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๓๗๐,๔๔๐ | - | กำหนดเพิ่ม ๓๗๐,๔๔๐ | |
| ๕๐ | นางนิตยา จำปานาค | ปริญญาตรี | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๒ | ครู | ค.ศ.๒ | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๒ | ครู | ค.ศ.๒ | - | - | กำหนดเพิ่ม ๓๗๐,๔๔๐ | |
| ๕๑ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงบัง | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๓๖๔,๘๐๐ | - | กำหนดเพิ่ม ๓๖๔,๘๐๐ | |
| ๕๒ | นางนิตยา บุญรักษ์ | ปริญญาตรี | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๓ | ครู | ค.ศ.๒ | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๓ | ครู | ค.ศ.๒ | ๓๖๔,๘๐๐ | - | กำหนดเพิ่ม ๓๖๔,๘๐๐ | |

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | ระดับ | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | ระดับ | เงินเดือน | | หมายเหตุ |
|-------|--|---------------------|--------------------|------------------------|-------|--------------------|-------------------------------|-------|-----------|--------------------------------|-----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | |
| ๕๓ | ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีโพธิ์ชัยว่าง | ปริญญาตรี | | | | | | | | | |
| ๕๔ | นางเสถียร สารรัตน์ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกงชัย | ปริญญาตรี | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๔ | ครู | - | ๗๒๓๐๘๖๖๐๐๒๐๔ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๓๒๖,๗๖๐ | - | กำหนดเพิ่ม ๓๒๖,๗๖๐ |
| ๕๕ | นางบรรยง วิไลรัตน์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๙๒,๖๐๐ | - | ๑๙๒,๖๐๐ |
| ๕๖ | นางอุมาพร ทาติ | บวส. | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๖๒,๙๖๐ | - | ๑๖๒,๙๖๐ |
| ๕๗ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนฮี | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๗๗,๖๐๐ | - | ๑๗๗,๖๐๐ |
| ๕๘ | นางสาวอำนวยการ อดิชาตี | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๖๑,๘๘๐ | - | ๑๖๑,๘๘๐ |
| ๕๙ | ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีโพธิ์ชัย นางรัชนิกา ทาติ | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๙๒,๑๒๐ | - | ๑๙๒,๑๒๐ |
| ๖๐ | นางเตือนใจ ลุสมบัติ | ปริญญาโท | ๗๒-๓-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | - | ๗๒-๓-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | - | ๓๗๖,๐๘๐ | - | ๓๗๖,๐๘๐ |



(ลงชื่อ)

(นายณรงค์ วิไลรัตน์)

(ลงชื่อ)

(นายพงศ์ศิริ มลลลเสริม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคงบัง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคงบัง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคงบังคับ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีกำหนดระยะเวลา ๓ ปีสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในกรปฏิบัติงาน ด้านความรู้เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลคงบังคับ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรปกครองที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งช่วยประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะมีตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายใน ภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

คำอธิบาย: ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณรงค์ วิไลรัตน์
(นายณรงค์ วิไลรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

ปรัชญา :

Philosophy

“เต็มใจให้บริการ ปฏิบัติงานด้วยใจ ทุ่มเททั้งเวลา มุ่งพัฒนาบุคลากร”

วิสัยทัศน์ : Vision

“ดั่งบึงนำอยู่ ผู้มีวัฒนธรรม เกษตรกรรมพัฒนามีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่ดี”

พันธกิจ : Mision

“มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบังให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์”

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
๒. มีจิตบริการ
๓. บุคลากรมีความเป็นกันเองศรัทธาในหน่วยงาน
๔. มีการปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว
๕. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๗. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๘. มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง
๙. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ
๒. ทำงานแทนกันไม่ได้
๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร
๖. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลคงให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๔. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อกองการเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี
๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหน่วยเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. พนักงานส่วนตำบลไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานภายในงานการเจ้าหน้าที่
๒. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๓. ระเบียบข้อบังคับบางเรื่อง ของมหาวิทยาลัย ไม่มีความชัดเจน และไม่มีความปฏิบัติที่ถูกต้อง
๔. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|--|---|---|
| <p>๑. บุคลากรมีทักษะความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลและทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>๑.๑ บุคลากรมีทักษะ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๒ บุคลากรมีส่วนร่วม และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๑.๓ บุคลากรมีทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ</p> <p>๑.๔ บุคลากรมีทักษะในการให้บริการ</p> | <p>๑.๑.๑ พัฒนาบุคลากรตามสายงาน</p> <p>๑.๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานทดแทนกันได้ภายในแต่ละงาน</p> <p>๑.๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ทางด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๒.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในกองการเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๑.๓.๑ พัฒนาบุคลากรใหม่ทักษะในการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ</p> <p>๑.๔.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกและทักษะด้านการให้บริการ</p> |

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|--|--|---|
| ๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศถูกต้อง ทันสมัยและเชื่อถือได้ | ๒.๑ บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคลากร ที่ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อถือได้ | ๒.๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ๒.๒.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ทันสมัยและเชื่อถือได้ |
| ๓. ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี | ๓.๑ การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๓.๒ มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ ๓.๓ บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.๔ บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม | ๓.๑.๑ ส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ และทักษะในการบริหารจัดการ ๓.๑.๒ ส่งเสริมให้มีการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง เพื่อสามารถทำงานทดแทนกันได้ ๓.๒.๑ ส่งเสริมให้มีนโยบายในกรพัฒนา ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องและทันสมัย ๓.๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและมีความสุขในการทำงาน |
| ๔. ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม | ๔.๑ มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ๔.๑.๑ สนับสนุนให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม |

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ | | |
|---|--|---|--|---|------------|----|----|
| | | | | | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ |
| ๑. บุคลากรมีทักษะความสามารถด้านการบริหารงาน | ๑.๑ บุคลากรมีทักษะ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในด้านบริหารงาน | ๑.๑.๑ พัฒนาบุคลากรตามสายงาน | ๑. โครงการแผนพัฒนาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ | ๑.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ | ๖๐ | ๓๐ | ๘๐ |
| | | | ๒. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานต่อผลงานของกองการเจ้าหน้าที่ | ๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม | ๓๐ | ๓๕ | ๘๐ |
| | | ๑.๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีความรู้ทางด้านการบริหารงานบุคคล | ๓. โครงการถ่ายทอดความรู้ทางด้านสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากร | ๑.๑.๓ ร้อยละบุคลากรมีความสามารถและทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น | ๕๕ | ๖๕ | ๓๕ |
| | | | ๔. โครงการชักจูงความเข้าใจในการคัดเลือกบุคคลตามแนว Competency (ความสามารถ) | | ๕๕ | ๖๕ | ๓๕ |

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ | | |
|---|--|--|--|---|------------|----|----|
| | | | | | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ |
| ๒. บุคลากรมีทักษะ ความสามารถด้านการ บริหารงานบุคคลและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่สากล | ๒.๑ บุคลากรมีทักษะ ความชำนาญ และ เชี่ยวชาญในด้าน บริหารงานบุคคล | ๒.๑ ส่งเสริมให้ บุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยมีความรู้ ทางด้าน บริหารงานบุคคล | ๕.โครงการอบรมเรื่อง “การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล” | ๒.๑.๑ ร้อยละบุคลากรมี ความรู้ความสามารถและ ทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ |
| | | | ๖.โครงการอบรมเรื่อง “ระเบียบวินัยของ พนักงานส่วนตำบล” | | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ |
| | | | ๗. โครงการอบรมเรื่อง “หลักสูตรการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่ง” | | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ |

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ | | |
|---|--|---|---|--|------------|----|----|
| | | | | | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ |
| ๒. บุคลากรมีทักษะความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่สากล | ๒.๒ บุคลากรมีส่วนร่วมและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง | ๒.๒.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมและพัฒนา ระบบบริหารงาน บุคคลอย่างต่อเนื่อง | ๘.โครงการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ๒๕๖๑ | ๒.๒.๑ ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนร่วม | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ |
| | ๒.๓ บุคลากรมีทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ | ๒.๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ | ๙.โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษให้ | ๒.๓.๑ ร้อยละบุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศ | ๕๐ | ๕๕ | ๖๐ |
| ๒.๔ บุคลากรมีทักษะในการให้บริการ | ๒.๔.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกและทักษะด้านการให้บริการ | ๒.๔.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกและทักษะด้านการให้บริการ | ๑๐.โครงการฝึกอบรมทักษะการให้บริการและการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ | ๒.๔.๑ ร้อยละบุคลากรมีทักษะในการให้บริการ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ |

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ | | |
|---|---|--|---|--|------------|----|----|
| | | | | | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ |
| ๓.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศถูกต้องทันสมัยและเชื่อถือได้ | ๓.๑.บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | ๓.๑.๑ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการทำงาน | ๑๑.โครงการอบรมการตรวจสอบระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ | ๓.๑.๑ร้อยละของบุคลากร ที่มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการใช้ ระบบฐานข้อมูลบุคลากร | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ |
| ๓.๒มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคลากรที่ถูกต้องทันสมัยและเชื่อถือได้ | ๓.๒มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคลากรที่ถูกต้องทันสมัยและเชื่อถือได้ | ๓.๒.๑พัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องทันสมัยและเชื่อถือได้ | ๑๒.โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร | ๓.๒.๑จำนวนระบบที่ได้รับการปรับปรุง | - | ๑ | ๑ |
| ๓.๓ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคลากรที่ถูกต้องทันสมัยและเชื่อถือได้ | ๓.๓ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคลากรที่ถูกต้องทันสมัยและเชื่อถือได้ | ๓.๓.๑ พัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องทันสมัยและเชื่อถือได้ | ๑๓.โครงการพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร อบรม. Online | ๓.๓.๑ จำนวนระบบที่ได้รับการปรับปรุง | - | ๑ | ๑ |

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง ปึงประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ | | |
|--|---|---|---|---|------------|----|----|
| | | | | | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ |
| ๔. ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี | ๔.๑ การบริหารจัดการการมีความคล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ๔.๑.๑ ส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำและทักษะในการบริหารจัดการ ๔.๑.๒ ส่งเสริมให้มีการสอนงานและระบบที่เลี้ยงเพื่อสามารถทำงานทดแทนกันได้ | ๑๔. โครงการอบรมผู้บริหารระดับหัวหน้างานของ อบต. ๑๕. กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและการสร้างระบบที่เลี้ยง | ๔.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม | ๕๐ | ๕๕ | ๖๐ |
| ๕. ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี | ๕.๑ มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ | ๕.๑.๑ ส่งเสริมให้นโยบายในการพัฒนาปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องและทันสมัย | ๑๖. โครงการเสวนาเพื่อหาแนวทางปฏิบัติด้านการคลัง ๑๗. โครงการอบรม การใช้กฎระเบียบปฏิบัติของมหาวิทยาลัย | ๕.๑.๑ จำนวนกฎระเบียบข้อบังคับที่ได้รับการปรับปรุง | - | ๕ | ๑๐ |

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตงบัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | | |
|--|--|--|---|-----------|----|----|
| | | | | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ |
| ๕. ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี | ๕.๒ มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ | ๕.๒.๑ ส่งเสริมให้มีนโยบายในการพัฒนาปรับปรุง กฎระเบียบให้สอดคล้องและทันสมัย | ๑๘. โครงการลดขั้นตอนการออกหนังสือรับรองของพนักงานส่วนตำบล ๑๙. โครงการทำบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบลแบบ One Stop Service | ๓๐ | ๘๐ | ๙๐ |
| | ๕.๓ บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม | | ๒๐. กิจกรรมนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงาน | ๕๐ | ๕๕ | ๖๐ |

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ | | |
|--|--|---|---|---|------------|----|----|
| | | | | | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ |
| ๕. ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี | ๕.๔ บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทงานที่เหมาะสม | ๕.๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและมีความสุขในการทำงาน | ๒๑. โครงการปรับปรุงทัศนียภาพและระบบจัดเก็บเอกสารภายในสำนักงานเพื่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | ๕.๔.๑ ร้อยละของความพึงพอใจของการปรับปรุง | ๗๐ | ๗๕ | ๘๕ |
| ๖. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ๖.๑ มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ๖.๑ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุง | ๒๒. กิจกรรม ๕ ส ของพนักงานอบต.ดงบัง | ๕.๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ |
| | | | ๒๓. กิจกรรมการแต่งกายชุดพื้นเมืองประจำสัปดาห์ | ๖.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ |
| | | | ๒๔. กิจกรรมการรณรงค์ทำหัวเสาวัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล | | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ |

ภาคผนวก



คู่มือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง โทรศัพท์/ โทรสาร ๐-๔๕๕๒-๕๙๐๐

ที่ อจ ๗๒๒๐๑/๒๕๖

วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง และคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) จึงขออนุมัติจัดทำแผนและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ).....

(นางจินตนา พันธุมมา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

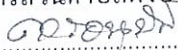
/ความเห็น...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี 
(กิตติพล สร้อยสนธิ)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

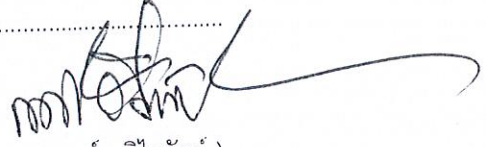


(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี 
(กิตติพล สร้อยสนธิ)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง



(ลงชื่อ) 
(นายณรงค์ วิไลรัตน์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

บันทึกข้อความที่ อจ ๗๒๒๐๑/๒๕๕ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

คู่มือฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

ที่ ๔๑๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ที่ อจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๕๗ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และ
รายงานตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ให้แล้วเสร็จตามขั้นตอนต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายณรงค์ วิไลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

..... ปลัด อบต.

..... หน.ส่วน

..... หน.งาน

..... ผู้พิมพ์, ทาน

..... ผู้รับ



คู่มือฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง โทรศัพท์/ โทรสาร ๐-๕๕๕๒-๕๙๐๐

ที่ อจ ๓๒๒๐๑/๘๑๑

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใสเป็นธรรม และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายณรงค์ วิโรจน์)

ประธานคณะกรรมการฯ/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

นางสาว

ท.ร.อ.

นางสาว
..... ปลัด อบต.
..... ทน.ส่วน
..... ทน.งาน
..... ผู้พิมพ์, ทาน
..... ผู้ร่าง

.....
.....
.....
.....

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเล็กกองกลางการบริหารส่วนตำบลดงบัง

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี (เป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เรื่องอื่นๆ

.....

.....

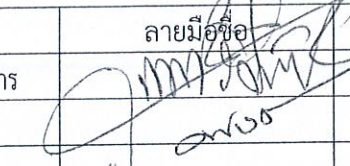
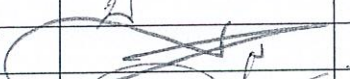
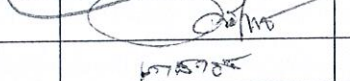
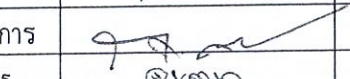
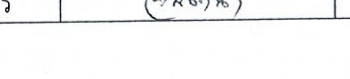


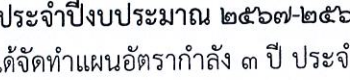
บันทึกการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ที่ ๔๑๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------------|-------------------|---|----------|
| ๑ | นายณรงค์ วิไลรัตน์ | ประธานกรรมการ |  | |
| ๒ | นายพงศ์ศิริ มงคลเสริม | กรรมการ |  | |
| ๓ | นางประไพศรี เสวตธรรม | กรรมการ |  | |
| ๔ | นายธูปนโชติ สุวะศรี | กรรมการ |  | |
| ๕ | นางสาววราพร อินหงษา | กรรมการ |  | |
| ๖ | นายเดชาธร ชนแดง | กรรมการ |  | |
| ๗ | ว่าที่ร้อยตรีกิตติพล สร้อยสนธิ์ | กรรมการ/เลขานุการ |  | |
| ๘ | นางจินตนา พันธูมา | ผู้ช่วยเลขานุการ |  | |

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี (เป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายณรงค์ วิไลรัตน์

ประธานกรรมการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น และใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ จึงได้กำหนดให้แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไปคือปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศ ก.อบต. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยทุกท่านที่มาประชุมในวันนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้วและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานดูแลรับผิดชอบงานในด้านนั้นด้วย ขณะนี้เงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จากการเก็บภาษีอากร รวมทั้งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรก็เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน หากจะนำมาตั้งก็ไม่น่าจะเกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายตาม พ.ร.บ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ผมจึงขอความเห็นจากที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครับ

นายพงศ์ศิริ มงคลเสริม

กรรมการ

ผมขอเสนอว่าให้พิจารณากรอบอัตรากำลังเดิม ซึ่งในเวลานี้กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังเพียงพอกับการปฏิบัติงาน แต่ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ อ.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

/ข้อ ๕....

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๔) (๔.๕) วรรคสอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ
จัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่กรณี ดังนั้นเราจึงต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ประจำแต่ละศูนย์ฯขององค์การ
บริหารส่วนตำบลดงบัง โดยค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนงบประมาณจากเงินอุดหนุน
และเห็นควรให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย
เจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ
คัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรใน
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค
ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องจาก
องค์การบริหารส่วนตำบลดงบังได้ดำเนินการการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่
จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่
ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เปลี่ยนสภาพพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข เป็นพนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน สังกัด กองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงบังที่ ๗๓/๒๕๖๖ เรื่องการ
บรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานใน
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการ
เป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ นั้น

นายณรงค์ วิไลรัตน์

มีใครมีอะไรจะเสนอหรือไม่ครับ ประธานกรรมการ

นายเดชธร ชนแดง
กรรมการ

ผมเห็นด้วยกับท่านปลัดครับ เพราะในเวลานี้ภาระค่าใช้จ่ายเราในการจ่าย
เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง จะสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณแล้ว และกรณี
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ให้ยุบเลิกตามระเบียบกฎหมายกำหนด

นายณรงค์ วิไลรัตน์
ประธานกรรมการ

มีใครมีอะไรจะเสนอหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีแล้วผมขอมติในที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง ให้ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
และให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของแต่ละศูนย์ฯไว้
จำนวน ๔ ศูนย์ฯ ส่วนอัตรากำลังอื่นให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ ดังนี้

๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

๑.๒ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

/สำนักปลัด...

สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)
๒. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๔. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผช.เจ้าพนักงานนักพัฒนาชุมชน
๒. ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ

๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง
๒. คนงานปฏิบัติงานดับเพลิง
๓. คนงานปฏิบัติงานนักรักษาการโรง
๔. คนงานปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๔. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ
๒. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)
๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผช.จพง.ธุรการ
๒. ผช.นายช่างโยธา
๓. ผช.นายช่างไฟฟ้า
๔. ผช.เจ้าพนักงานประปา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานปฏิบัติงานไฟฟ้า
๒. คนงานปฏิบัติงานช่างสำรวจ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ

๑. คนสวน
๒. พนักงานขับรถขยะ

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ
๒. คนงานปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ
๓. คนงานปฏิบัติงานสาธารณสุข
๔. คนงานปฏิบัติงานสาธารณสุข

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

พนักงานครู

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕. ครู
๖. ครู
๗. ครู
๘. ครู

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผช.จพง.ธุรการ

ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป

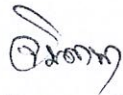
๑. คณงานปฏิบัติการงานการเงินและบัญชี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

-ไม่มี ปิดประชุม ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

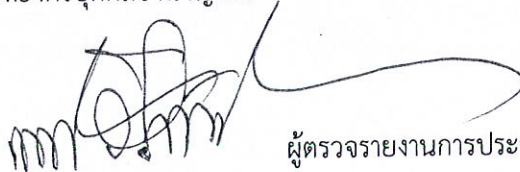


(นางจินตนา พันธุมมา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายณรงค์ วิไลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



แผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

อำเภอสืออำนาง จังหวัดอำนางเจริญ